

## SZONDI ILDIKÓ – CZIRÁNÉ KÖHÁZI-KIS TÍMEA

### A tanári életpályamodell egyes elemei

Az ezredforduló környékén számos kutatási eredmény bizonyította, hogy a tanítás minősége és a tanulók teljesítménye között ok-okozatiság fedezhető fel; vagyis a tanári minőség javulása a tanulói teljesítmény javulását eredményezi.<sup>1</sup> Az OECD a PISA-vizsgálat mintáján háromévente nemzetközi tanárvizsgálatot is elindított. A 2005-ös „Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers” című jelentésben kiemelte, hogy kevés ország kapcsolja össze a tanároknak szánt juttatásokat az ellenőrzött pedagógusi teljesítménnyel és az eredményes szakmai fejlődéssel.

Az angol vagy például román oktatási rendszerek korábban feltárták, hogy a pedagógusok pályamotivációját teljesítményalapú bérezési rendszerek bevezetésével pozitívan befolyásolhatják. Ezekben az oktatási rendszerekben hagyománya van tehát a pedagógusok értékelésének és anyagi jutalmazásának.

A teljesítményalapú bérezések mellett szóló érvek:

1. Nem a formális képesítést és szolgálati időt, hanem a hozzáadott értéket jutalmazza;
2. A pénzügyi többletforrások a pályára vonzzák a tehetségeket;
3. A tanulói teljesítmények nőnek és a tanári minőség is javul;
4. A hátrányos helyzetű térségekben is jó tanárok jelennek meg, hiszen ott könnyebben kimutatható a hozzáadott érték;
5. Segíti a tanárok közötti együttműködést
6. Serkenti az innovációt.

Az angol rendszerben 2012-ben született egy rendelet, melyet egy társadalmi vita előzött meg.

Két fontos elemet emelt be a teljesítménybérezési rendszerébe:

1. Tanári közösségekben egymás hospitálását helyezi a középpontba;
2. A szakmai fejlődés folyamatos támogatása mentor segítségével;
- 4–10 hétig terjedő időszakban a kezdő pedagógusok
- és azon pedagógusok esetében, akiknél a képességek felmérése hiányosságokat mutat.

---

<sup>1</sup> ODDEN, ALLAN R.: *School Finance: A Policy Perspective*, McGraw Hill, 2000, LANNERT JUDIT: *Tanulni, tanulni, tanulni. Humántőke-fejlesztés, tanulás a felnőttkorban, készségek és kompetenciák*, in: SZÍVÓS PÉTER – TÓTH ISTVÁN GYÖRGY (szerk.): *Monitor Jelentések*, Budapest, 2008.

A román modellből teljes egészében hiányzik a pedagógus önértékelésre és önreflexiójára lehetőséget biztosító portfólió.

Az ezredforduló megteremtette a pozitív pszichológiai és pedagógiai gondolkodásmód megjelenését, amely hangsúlyozza a tudás, a fejlődés önmagáért való örömét, jutalmazó hatását.<sup>2</sup>

### *1. Az oktatási változásokat okozó társadalmi tényezők*

Az 1957 óta eltelt több mint fél évszázad alatt a világon, és időközben a 28 országot tömörítő közösséggé duzzadt Európai Unión belül is olyan mélyreható társadalmi, gazdasági – technológiai és kulturális változások mentek végbe, amelyek gyökeresen megváltoztatták az oktatás társadalmi, gazdasági szerepéről, fontosságáról vallott tudományos, közpolitikai gondolkodását és felfogását.

Az oktatás rendszerében végbemenő változásokért különböző társadalmi tényezők felelősek.

#### *1.1. Demográfiai folyamatok alakulása*

A fejlett országokban a nagyarányú születésszám csökkenése, ezzel összefüggésben a társadalmak elöregedése, illetve az országok jelentős részében a bevándorlások nagyszáma jellemző.

A demográfiai viszonyok változása a legfőbb oka annak, hogy a fejlett országok oktatási rendszereiben strukturális változások indultak el, például az egész életen át tartó tanulás közösségi akcióprogramja.

A változás értelmes célja szinte mindig éppen a stabilitás megteremtése, hiszen a stabilitás alapvető emberi szükséglet, és ha e szükségletünk nem nyer kielégítést, nem merünk és nem is tudunk változtatni.

Fontos tehát, hogy a demográfiai változások által előidézett helyzethez képes legyen az ország alkalmazkodni, új megoldásokat kidolgozni.

Ehhez az alkalmazkodáshoz nélkülözhetetlen az érintett társadalmi szereplők közötti együttműködési hajlandóság, egyetértés.

#### *1.2. A társadalmi heterogenitás kezelésének képessége.*

Az Európai Unió legtöbb tagállamában a társadalmi heterogenitás növekedésével kell számolni. Főleg a bevándorlók miatt. Magyarországon ez a roma népesség oktatásának problematikáját jelenti. A szegregáció elleni küzdelemben legalább 3 eszközt szükséges alkalmazni: jogi rendelkezések, felnőttek munkába állítása, iskolák alkalmazkodása.

---

<sup>2</sup> SZÓKE-MILINTE ENIKŐ: A pedagógusok pályamotivációja a nemzetközi gyakorlatban <http://www.ektf.hu>, (2013.07.05.)

### *1.3. Az oktatás egyéniesítése és a kompetenciafejlesztés*

Vannak olyan országok, ahol a perszonifikálásnak nagy oktatáspolitikai prioritása van. Olyan rendszereket hoznak létre, amelyekkel minden egyes tanulót nyomon tudunk követni. A legfőbb tanulásszervező erő a projektmódszer, amellyel igazodni lehet a sajátos tanulói igényekhez. A kompetencia mint napjainkban divatos fogalom annak az embernek jellemzője, aki a gazdasági – technológiai, kulturális és társadalmi változásokban bővelkedő világban aktív, cselekedni tudó, aki minden helyzetben megállja a helyét, megtalálja magát. Egy cselekvő ember, aki képes cselekedni, akar cselekedni és felelős a cselekedeteiért.

#### *1.3.1. Az oktatáspolitikai komplexitása*

Az eredményesség kulcsa – egy PISA-vizsgálat alapján – 4 alapelv egyidejű alkalmazásában rejlik:

- a) az iskolák önállóságának biztosítása;
- b) visszajelzés az iskoláknak a munkájuk eredményességéről;
- c) érdekeltégi és szankcionálási rendszerek kiépítése;
- d) az iskolák külső támogatásának biztosítása.

#### *1.3.2. Ennek a komplexitásnak nélkülözhetetlen feltétele az állam segítségnyújtása, amely az oktatás emberi erőforrásainak fejlesztésében realizálódik.*

Hiszen jó pedagógus nélkül elképzelhetetlen a jó iskola. A bolognai folyamat, a tanári kompetenciák fejlesztése, a pedagógusok új képességekkel való ellátása alapelemei e változásnak.

Továbbá fontos vonzónak tenni a jó szakmai színvonalú szakemberek számára a pedagóguspályát megfelelő színvonalú bérezéssel.

## *2. A nevelés és oktatás rendszerének újjáépítése*

A globális gazdasági verseny kiéleződése, valamint a tudományos-technológiai fejlesztéssel szemben támasztott fokozott követelmények hihetetlen módon felértékeltek a tudás, a készségek eredőjének tekinthető emberi erőforrás minőségét, amely a versenyképesség meghatározó alkotóeleme.

A versenyképes és a folyamatos megújulásra képes tudás elsődleges forrása az oktatás és a képzés.

Az oktatás, képzés mindenkorai színvonala, eredményessége és hatékonysága egyrészt a gazdasági versenyképesség, a növekedési potenciál erősítésének kulcseleme, másrészt a jólét gyarapításának, a társadalmi összetartozás megőrzésének és újrateremtésének egyik legfontosabb záloga.

Az Európai Unió államaihoz hasonlóan hazánkban is szükséges a pedagógiai megújulás, a nevelési-oktatási rendszer újjáépítése, amelynek egyik kulcseleme az iskolai közösségek és a kulturálisan domináns pedagógusok értékörző, értékközvetítő, értékte-

remtő szerepének megerősítése; a pedagógusnak, megbecsültségének, szakmai, emberi fejlődésének segítése; a pedagógusjelölteknek a magyar felsőoktatás elitjévé válása.

### *2.1. A pedagógusi és iskolaigazgatói fizetések és juttatások Európában (2011/2012)*

A jelentést az Európai Bizottság megbízásából készítette az EURYDICE hálózat, melyben az európai oktatási rendszereket és szakpolitikákat elemezték. Kiderül a jelentésből, hogy a gazdasági válság következtében 16 európai ország csökkentette, illetve fagyasztotta be a tanári fizetéseket; valamint 2010 közepe óta a Visegrádi Négyek közül Csehországban, Lengyelországban, Szlovákiában már emelkedést mutatnak a tanári fizetések, Romániában pedig megközelítik a válság előtti szintet. A jelentés alapján látható, hogy a költségvetési megszorítások és a takarékosági intézkedések Írországban, Görögországban, Spanyolországban, Portugáliában és Szlovéniában érintik legkedvezőtlenül a tanárokat. A bulgáriai, ciprusi, észtországi, franciaországi, olaszországi, lettországi, litvániai, egyesült királysági, horvátországi, lichtensteini tanárok fizetése enyhén csökkent, illetve nem változott. Ezzel párhuzamosan a jelentés rámutat arra a 2010 közepe óta látható folyamatra, miszerint a gazdasági válság miatt egyre több országban csökkentik a fizetések mellett az olyan juttatásokat is, mint a fizetett szabadság vagy az egyéb jutalmaik. Görögországban például 30 százalékkal csökkent a tanárok alapfizetése, a karácsonyi és húsvéti prémiumokat pedig megszüntették. Írországban 2011-ben 13 százalékkal csökkent a pályakezdő tanári fizetés, míg 2013. január 31. után kinevezett pedagógusok fizetése további 20 százalékot esett a képesítési juttatások eltörlésének következtében. Spanyolországban a tanári és közalkalmazotti fizetések 2010-ben mintegy 5 százalékkal csökkentek, és az inflációt követő kiigazítások is elmaradtak; Portugáliában is hasonló intézkedések történtek.

Európában jellemző, hogy a karrierjük végén álló tanárok fizetése rendszerint a pályakezdő minimum fizetés kétszeresét teszi ki. Figyelembe véve azonban, hogy a legmagasabb fizetési kategória eléréséhez átlagosan 15–25 évre van szükség, az oktatással foglalkozó szervezetek attól tartanak, hogy a fiatalok számára nem lesz elég vonzó a pedagógusi pálya.

A pályakezdő tanári fizetés jellemzően kevésbé vonzó, ám a további feladatok vállalásáért és a túlóráért fizetett egyéb juttatások figyelembevételével számos európai országban még a kezdő fizetések is megközelítik a tanárookra vonatkozó, jogszabályban megállapított legfelsőbb fizetési kategóriát.

Lettországban például a havi nettó jövedelem közel kétszer olyan magas, mint a maximális alapfizetés. Dániában, Litvániában, Lengyelországban, Szlovákiában, Finnországban, Angliában és Walesben a juttatásokkal kiegészített havi nettó jövedelem szintén meghaladja a maximális alapfizetést. Minderre részben magyarázatot ad az a tény, hogy a tanárok viszonylag magas százaléka az idősebb korcsoportba tartozik.

Számos országban jelent nehézséget a tanárhiány, mellyel párhuzamosan a pályát jellemző egyre idősödő munkaerő is aggodalomra ad okot. (Kulcsfontosságú adatok az európai oktatásról, 2012). A legveszélyeztetettebb országok között a februárban kiadott Európai bizottsági jelentés Németországot, az Egyesült Királyságot, Olaszországot, Ausztriát és Belgiumot érinti.

A Pedagógusi és iskolaigazgatói fizetések és juttatások Európában, 2011/12 című jelentés szerint valamennyi ország azt az álláspontot képviseli, hogy a diákok teljesítményének fokozása elsődleges prioritást jelent, ugyanakkor a jelentésben szereplő országok mindössze fele részesíti juttatásban azokat a tanárokat, akik a tanítás vagy a diákjaik által elért eredmények terén kiemelkedően teljesítenek. (Bulgária, Cseh Köztársaság, Dánia, Észtország, Görögország, Lettország, Magyarország, Ausztria, Lengyelország, Románia, Szlovénia, Finnország, Svédország, az Egyesült Királyság – Anglia és Wales; Észak-Írország és Törökország).<sup>3</sup>

## 2.2. Brüsszeli stratégia

2012. november közepén az oktatás újragondolására vonatkozó stratégiát mutatott be az Európai bizottság, annak érdekében, hogy a munkaerő kínálata a jövőben jobban megfeleljen a kereslet igényeinek.

A bizottság azzal érvelt az oktatás átalakítása mellett, hogy miközben az európai fiatalság körében 23 %-os a munkanélküliség, addig szerte a kontinensen mintegy 2 millió állás betöltetlen. A helyzetet tovább rontja, hogy a válság miatt spórolni kénytelen országok az oktatástól is elvonnak forrásokat.

Strasbourg-i sajtótájékoztatóján Androulla Vassiliou, az Európai Bizottság oktatásért felelős ciprusi tagja ismertette a bizottság stratégiáját, amelyben kifejtette, hogy az oktatási rendszerek korszerűsítésre szorulnak.

### *Készségeket kell javítani*

A stratégia alapvető változásokat sürget az oktatásban, amelyek nem arra összpontosítanak, hogy mennyi időt töltenek a diákok az iskolapadban, hanem arra, hogy milyen képességeket sajátítanak el az iskolában. A brüsszeli testület szerint javítani kell az alapvető írás-olvasás-számolás képességét is, de a diákoknak emellett a vállalkozó- és kezdeményezőképiséget is meg kellene tanulniuk.

A bizottság közleménye azt is ismerteti, hogy jelenleg szinte minden negyedik európai, mintegy 73 millió ember csak alapfokú oktatást végzett, a 15 évesek ötöde nem tud megfelelően írni és olvasni, öt tagállamban pedig 25 százaléknál is többen nem tudnak megfelelően olvasni. A közlemény külön kiemeli Romániát és Bulgáriát, ahol a 15 évesek 40, illetve 41 százaléka küzd olvasási gondokkal, de a bizottság adatai szerint az unió leggazdagabb tagállamaiban, így Luxemburgban vagy Ausztriában is 25 százalék körüli ez az arány. A bizottság 2020-ra azt is szeretné elérni, hogy az iskolába induló gyerekeknek több mint 90 százaléka ki is járja az iskolát. A testület rámutat, hogy Spanyolországban nagyjából négy iskolakezdőből csak három végzi is el iskoláit.

### *Új mérce a nyelvtanulásban*

A testület által bemutatott stratégia értelmében nagyobb hangsúlyt kell fektetni az alapvető képességek fejlesztésére, emellett fejleszteni kell a vállalkozói és informatikai, infokommunikációs képességeket. A bizottság új mércét állítana fel a nyelvtanulás előmozdítása

<sup>3</sup> Napi Gazdaság: Még egy terület ahol lefelé lóg ki Magyarország (2012. 10. 05.).

érdekében; eszerint 2020-ra minden második 15 éves európainak legalább egy idegen nyelvet kellene ismernie és négyből háromnak második nyelvet is tanulnia kellene.

Jelenleg uniós átlagban egy idegen nyelven a 15 éves európaiak 42 százaléka beszél, míg 61 százaléka tanul egy másodikat is. A testület előrejelzései szerint 2020-ban az állások harmadának betöltéséhez felsőfokú végzettségre lesz szükség, és csak a munkahelyek 18 százalékához lesz elég az alapfokú végzettség.

### *Szorosabb együttműködés az üzleti szférával*

A bizottság azt is szeretné elérni, hogy az oktatás szorosabban együttműködjön az üzleti szférával, emellett befektetéseket sürget annak érdekében, hogy az európai szakképzés világszínvonalú legyen, és jobban elterjedjen a munkaalapú tanulás.

A brüsszeli testület stratégiájában sürgeti, hogy a lehető legjobban ki kell használni a technológia adta lehetőségeket, elsősorban az internetet az egyetemektől a szakiskoláig. Az uniós intézmény szerint ezeket a reformokat jól képzett, motivált és vállalkozó szellemű tanároknak kell végrehajtaniuk. A bizottság emellett külön is kiemeli, hogy a tanároknak saját képességeiket is rendszeres képzéssel folyamatosan fejleszteniük kell.

A testület kiemeli, hogy a befektetett összegek legnagyobb megtérülésének érdekében az oktatási beruházásokat célzottan kell megvalósítani, ezért a bizottság vitát javasol az oktatás finanszírozásáról mind uniós, mint tagállami szinten. Egyúttal a köz- és a magánszféra együttműködését is szorgalmazza a brüsszeli testület, amely a magántőke és az állam szerepvállalásának ötvözésével látja biztosítottnak az innováció megvalósulását, valamint az oktatás és az üzleti szféra közti szinergiák optimális kihasználását.<sup>4</sup>

## *3. A magyar pedagógus életpályamodell*

### *3.1. A pedagógus ma*

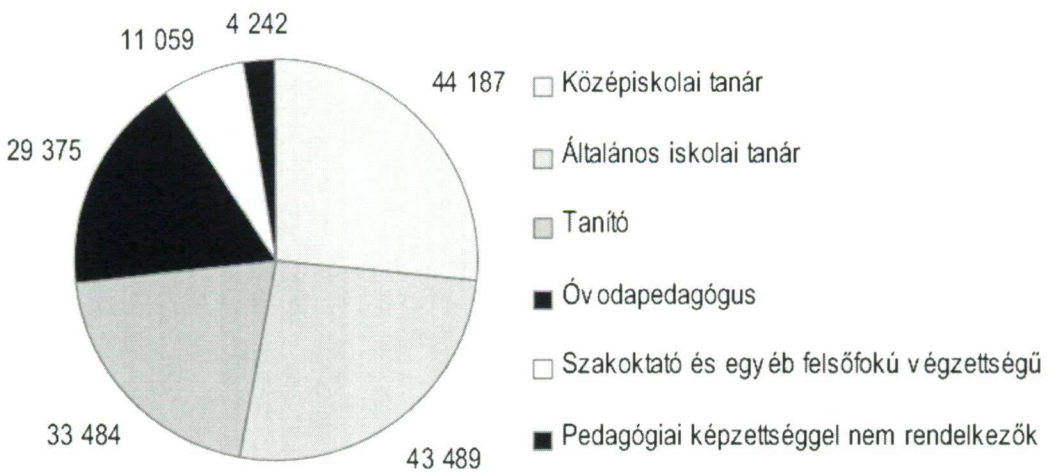
Magyarországon a köznevelésben foglalkoztatott pedagógusok jövedelemviszonyaik a pedagóguspályán történő előrelépésük és életkörülményeik tekintetében az elvégzett pedagógiai feladatokhoz viszonyítva rosszabb helyzetben vannak, mint az EU tagállamaiban vagy az OECD országokban.

A pedagógus munkával járó pszichés terhek és a pályán töltött évek következtében egyre fokozódó kiégésnek, pályaelhagyásnak, illetve a tehetséges fiatal felvételizők más életpálya iránti érdeklődésének egyik és legfontosabb oka a nemzetközi és hazai pedagóguskutatások alapján a karrierlehetőség, a kiszámítható és megfelelően finanszírozott pedagógus életpálya hiánya volt. A pedagóguspálya alacsony társadalmi presztízse; a megnövekedett terhelés; a fokozott szülői elvárás; a tanárok munkáját vizsgáló rendszer külső szakmai ellenőrzés és minősítés; a képzés és továbbképzés megfelelő színvonalának biztosítása, mind-mind motiváló tényezők voltak a modell bevezetésének.

---

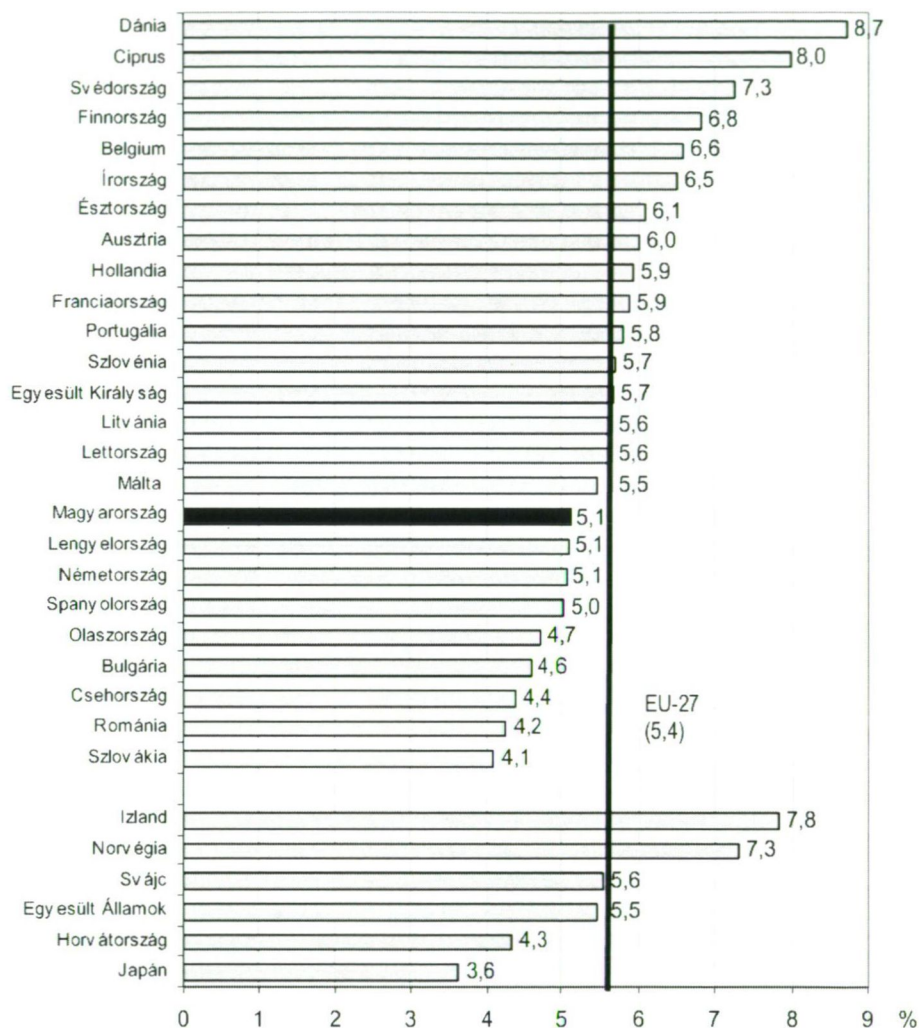
<sup>4</sup> MTI, 2012. 11. 20. Átszabná az oktatást az Európai Bizottság.

1. sz. ábra: A pedagógusok megoszlása képesítésük szerint 2011.



Forrás: KSH, 2013. június 26.

2. sz. ábra: A költségvetés oktatási kiadásai a GDP %-ában



Forrás: KSH, 2013. június 26.

### 3.2. Változás kell

„A nemzet felemelkedésének zálogaként a magyar oktatásügy nemes hagyományait a jelen kor elvárásaival és a jövő lehetőségeivel ötvözve, a felnővekvő nemzedékek haza-



fias nevelése és minőségi oktatása érdekében” – született meg a 2011. évi CXCV. Törvény a nemzeti köznevelésről, melyben a pedagógus életpályamodell keretszabályozása megtörtént.

Egységes rendszerre állt össze a pedagógusképzés, a pályakezdők mentorálása, támogatása a pedagógusok folyamatos – egész pályafutása alatt zajló – szakmai fejlődésének, továbbképzésének szerkezete.

Alapvető igényként, követelményként fogalmazódott meg egy teljesítményalapú rendszer kialakítása:

- egyéni teljesítményberek;
- tudás és készség alapú javadalmazás;
- az egyéni teljesítmény értékelésén alapuló életpályamodell-koncepció.

A rendszer célja erősíteni az elkötelezettséget, elhivatottságot, megtartani a jó pedagógusokat, kiszámíthatóvá, vonzóvá tenni a pályát. Ily módon javulhat a köznevelési rendszer minősége, emelkedhet a pedagógusoknak jelentkezők száma, jellemző lehet a kiválasztás, a tanárok motiváltsága, az egyéni érdemek honorálása.

### *3.3. Az életpálya*

Az életpálya fokozatok a pedagógusok előmeneteli rendszere (Nkt. 64–65. §)

1. fokozat: Gyakornok (2–4 év)
2. fokozat: Pedagógus I. (6–9 év)
3. fokozat: Pedagógus II. (min. 6 év)
4. fokozat: Mesterpedagógus (feltétele: 14 év gyakorlat, szakvizsga 2. minősítés)
5. fokozat: Kutatótanár (feltétele: PhD 8/14 év gyakorlat, 2. minősítés)

### *3.4. Bértábla és egyéb életpályaelemek*

A pedagógus-munkakörben foglalkoztatott – a Gyakornok fokozatba tartozó pedagógus kivételével – a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerint közalkalmazotti jogviszonyban töltők idővel minősülő, továbbá a fizetési fokozat megállapításánál beszámítandó idő alapján háromévenként eggyel magasabb fizetési kategóriába lép.

A magasabb fizetési kategória elérésével a hároméves várakozási idő újra kezdődik.

1. sz. táblázat: A pedagógus fokozatokhoz tartozó garantált illetmény az illetményalap százalékában

	A		B	C	D	E	F
1.	Kategória /év		Gyakornok (%)	Pedagógus I. (%)	Pedagógus II. (%)	Mester-pedagógus (%)	Kutató-tanár (%)
2.	1.	0-2/4	100				
3.	2.	3-5		120			
4.	3.	6-8		130			
5.	4.	9-11		135	150		
6.	5.	12-14		140	155		
7.	6.	15-17		145	160	200	220
8.	7.	18-20		150	165	205	225
9.	8.	21-23		155	170	210	230
10.	9.	24-26		160	175	215	235
11.	10.	27-29		165	180	220	240
12.	11.	30-32		170	185	225	245
13.	12.	33-35		175	190	230	250
14.	13.	36-38		180	195	235	255
15.	14.	39-41		185	200	240	260
16.	15.	42-44		190	205	245	265

Forrás: 2011. évi CXCV. tv. 7. melléklet

### 3.5. Az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés (Nkt. 86-87. §)

Az oktatásért felelős miniszter működteti az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés rendjét. Mely egy ötévente ismétlődő, értékeléssel záruló vizsgálat. Az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzést az Oktatási Hivatal szervezi a kormányhivatal közreműködésével. Az ellenőrzés célja a pedagógusok munkájának külső, egységes kritériumok szerinti ellenőrzése, értékelése.

Az intézmény ellenőrzését legalább 3, a jogszabályi feltételek szerint kijelölt köznevelési szakértőkből álló csoport végzi. Ez a csoport intézkedésre nem jogosult, megállapításait, javaslatát jegyzőkönyvben rögzíti. Az ellenőrzésben az a köznevelési szakértő vehet részt, aki a külön jogszabályban előírt továbbképzés követelményeit teljesítette. A köznevelési intézményben a munkáltatói jogok gyakorlása során az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés eredményét figyelembe kell venni. Az ellenőrzés eredményei beszámítanak a pedagógusok minősítésébe.

### 3.5.1. A pedagógiai, szakmai ellenőrzési rendszer keretei

- a) Ötévente ismétlődő, értékeléssel záruló vizsgálat, célja a pedagógusok, a vezetők és az intézmény pedagógiai munkájának külső, egységes kritériumoknak megfelelő ellenőrzése és értékelése a minőség javítása érdekében.
- b) Az ellenőrzés a fenntartótól függetlenül kiterjed minden köznevelési intézményre, annak vezetőjére és pedagógusaira.
- c) Az ellenőrzéseket az Oktatási Hivatal szervezi a kormányhivatalok közreműködésével, ellenőrzési és minősítési szakértők bevonásával.
- d) Az ellenőrzés eredménye alapján az intézmény öt évre szóló fejlesztési tervet készít.

### 3.5.2. A tanfelügyelet elvei

A tanfelügyeleti rendszer figyelembe veszi az érintett pedagógusok, vezetők és intézmények érdekeit. Az ellenőrzés egységes kritériumok szerint, egységes és nyilvános módszerrel történik. Az ellenőrzés értékeléssel zárul.

A pedagógus ellenőrzésének menete:

I. Előzetes felkészültség: a szakértők, a pedagógiai program és a pedagógus portfóliója, valamint önértékelése alapján, átfogó képet adhatnak az érintett pedagógus munkájáról, azonosítják az ellenőrzés kiemelt figyelmet érdemlő területeit.

II. Helyszíni ellenőrzés: a szakértők a pedagógiai munka dokumentumainak elemzése és interjúk segítségével ellenőrzik és értékelik a pedagógus munkáját és azonosítják a kiemelkedő, illetve fejlesztendő területeket.

III. Összegzés: a szakértők összesítik az ellenőrzés tapasztalatait és kitöltik a pedagógus munkájára vonatkozó értékelő lapot, ugyanakkor az érintett pedagógus kitölti a szakértők munkájára vonatkozó értékelő lapot.

### 3.6. A minősítési rendszer

A minősítő vizsga és a minősítési eljárás lefolytatása

A minősítő vizsga és a minősítési eljárás minősítőbizottság előtt folyik, melynek elnökét a kormányhivatal delegálja. Mesterpedagógus fokozatú, köznevelési szakértő, aki a külön jogszabályban foglaltak szerinti felkészítésben vesz részt. Fontos, hogy a minősítő bizottság tagjai csak magasabb fokozatba tartozó, azonos munkakörben dolgozó pedagógusok lehetnek; valamint a minősítő bizottság egyik tagjának szakképzettsége azonos kell hogy legyen az értékelt tanárnak a minősítés tanévében legnagyobb óraszámban tanított tantárgya tanítására jogosító szakképzettségével.

minősítő vizsga



gyakornok részére

minősítő eljárás



a pályán lévő pedagógusnak

A minősítő eljárás összetett folyamat, a minősítés szempontjai az eljárásban résztvevők, a módszerek és a minősítő eljárás időtartama tekintetében is.

### 3.6.1. A minősítés elve, eredménye, jogorvoslat

A minősítési eljárás során minden pedagógusra egységes, nyilvános szabályok vonatkoznak. A minősítő bizottság a jelölt pedagógus teljes körű tevékenységét, különösen a jogszabályokban és a pedagógus munkaköri leírásában megfogalmazott kötelezettségek teljesítését vizsgálja. (Nkt.64.§(7))

A minősítés eredménye:

- megfelelt;
- nem felelt meg.

Ha a Gyakornok a külön jogszabályban foglaltak szerint a megismételt minősítő vizsgán, vagy a pedagógus I. fokozatra besorolt pedagógus a megismételt minősítési eljárás eredményeként nem felelt meg minősítést kapott, közalkalmazotti jogviszonya, munkaviszonya e törvény erejénél fogva megszűnik. (Nkt. 64.§ (8)).

Jogorvoslat, ha a minősítés eredménye nem felelt meg. A Pedagógus I. és a Pedagógus II. fokozatra lépés kötelező. A pedagógus a minősítő vizsga és a minősítési eljárás hibás vagy valótlan ténymegállapításának személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közlésétől számított 30 napon belül a bíróságtól kérheti. (Nkt. 64.§ (9)).

A minősítési szempontok

A bizottságnak figyelembe kell vennie többek között:

- a pedagógussal készített önértékelést, portfóliót, interjút;
- az intézményvezető összegző véleményét;
- az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzésen készült jegyzőkönyveket;
- a foglalkozások megfigyelésének eredményeit;
- a pedagógus munkájával kapcsolatos dokumentumokat;
- a munkaközösség-vezető, a diákok és a szülők véleményét.

### 3.7. A magyar köznevelési rendszer

Minden nagy, rendszerszerű változás oka, hogy valamilyen jelentős, radikális változást kívánunk elérni. Ezeken a célokon lehet vitatkozni, elvek, szempontok ütközhetnek egymással, ugyanakkor nem vitatható, hogy minden reformnak meg kell hagynia, meg kell teremtenie a folyamatos visszamérés, a javítás, a korrekció, illetve az új szempontok megjelenésének lehetőségét, azaz az innováció érvényesülését. Dicséret illeti, de nagy felelősség terheli a jogalkotót, ha hozzányúl irányító szabályozóként olyan nagy rendszerhez, mint például az oktatás. Az új magyar köznevelési törvény állást foglal a differenciált, egyénre szabott fejlesztés mellett, ugyanakkor más területeken uniformizálási törekvések jelennek meg benne. Megjeleníti a nevelési feladatok hangsúlyosságát, mint szakmai feladatot. Megpróbálja biztosítani a nevelés és oktatás egyensúlyát. Általánosságban elmondhatjuk, hogy az új szabályozásnak fel kell készítenie a pedagógusokat erre a szemléletváltásra, ezekre a feladatokra.

Az új előmeneteli komplex rendszer, amely nem csupán bérrendszert jelent a következő – a pedagógusok számára eddig nem ismert elemeket tartalmaz, mint:

- az új típusú munkaidő beosztás (heti kötelező óraszám, a többlettanításért járó óradíj megszűnése);
- speciális értékelés és minősítés, amely kifejezetten a pedagógusokra, a pedagógiai munkára dolgoztak ki;
- országos pedagógiai – szakmai ellenőrzés, tanfelügyelet bevezetése;
- új illetménymeghatározási szabályok, amelyek az egyéni teljesítményre helyezik a hangsúlyt az automatikus előmenetellel szemben.

A gyerekek, a családok, az ország jövője szorosan összefügg. A felnövekvő gyerekek sikeressége érdekében a pedagóguspályán kiszámítható életutat biztosító rendszer bevezetése megteremti a köznevelési intézményekben folyó nevelő-oktató munka magas minőségének, egyúttal a pedagógusmunka társadalmi jelentőségéhez méltó elismerésének garanciáját. A nagyobb anyagi elismerés mellett a jelenlegitől alapvetően eltérő szemléletű új bérrendszer értékállóságát az biztosítja, hogy a mindenkori minimálbér emelkedésével nő a pedagógusok jövedelme.

A magyar köznevelési rendszer magas színvonalú, eredményes, a gyerekekre összpontosító intézményekben, jó pedagógusokat akar foglalkoztatni, tisztességes bérezéssel, tervezhető életúttal, a megjelölt célok feltételeinek megteremtésével.

2. sz. táblázat: Pedagógus illetménytábla 2013. szeptember 1-jétől

Fizetési fokozatok	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	KÖZÉPISKOLAI VÉGZETTSÉG ESETÉN MINDENKORI MINIMÁLBÉR 118,5 %-A					FŐISKOLAI VÉGZETTSÉG ESETÉN MINDENKORI MINIMÁLBÉR 157,8 %-A		EGYETEMI VÉGZETTSÉG ESETÉN MINDENKORI MINIMÁLBÉR 172,9 %-A		
1		116 130				154 644		169 442		
2		139 356				185 573		203 330		
3		150 969				201 037		220 275		
4		156 776				208 769		228 747		
5		162 582				216 502		237 219		
6		168 389				224 234		245 691		
7		174 195				231 966		254 163		
8		180 002				239 698		262 635		
9		185 808				247 430		271 107		
10		191 615				255 163		279 579		
11		197 421				262 895		288 051		
12		203 228				270 627		296 524		
13		209 034				278 359		304 996		
14		214 841				286 091		313 468		
15		220 647				293 824		321 940		

Forrás: MTI 2013. augusztus 28.

### 3.8. A tanárokkal szemben megfogalmazott követelmények, tanári kompetenciák

A tanári pályára történő kilépés és a pályamodell mentén történő előrehaladás szakmai megalapozása szükségessé teszi a tanári tudás, a felkészültség fejlődési szintjeinek, a sztenderdeknek a meghatározását.

A tanári, pedagógusi, pedagógiai kompetenciák azoknak a pszichikus képződményeknek, a tudásnak, az attitűdöknek és a képességeknek az összességét jelentik, amelyek alkalmassá teszik a pedagógusokat arra, hogy tevékenységüket eredményesen elvégezzék.

Összefoglalva tehát a kompetenciák olyan fejlődési irányok, azon tartalmi területek, amelyeknek az összessége alkalmassá teszi a pedagógust az eredményes munkára.

Azt pedig, hogy ezeket a kompetenciákat milyen szinten kell birtokolnia az illető személynek, a sztenderdekben határozhatjuk meg.<sup>5</sup>

Melyek kidolgozásának célja kettős:

a) a sztenderdek a folyamatos szakmai fejlődés/fejlesztés során elérendő célokat fogalmazzák meg, s ezáltal segítik a tanárok egyéni szakmai fejlődési irányának meghatározását, azt, hogy mind a tanár maga, mind a munkáltatója, mentora eredményesen tervezhesse meg a szakmai fejlődéshez szükséges stratégiai lépéseket.

b) A kompetenciák szintjeit – a rájuk alapozott megfelelő indikátorok és értékelési módszerek segítségével – megállapíthatóvá tegyék, és ezzel hozzájárulhatnak a pedagóguspálya-modell minősítési eljárásához.

326/2013. (VIII.30.) Kormányrendelet 8.§ (2) szerint:

„A minősítési eljárás során a pedagógus értékelésének elemei az értékelés szempontjai pedagóguskompetenciákhoz kapcsolódnak, indikátorok meghatározásával.”

## 4. Összefoglalás

A pedagógus életpályamodell egy dinamikus rendszer Európában, nagyon sok belső elemmel, amelyek mindegyikének megítélése eltérő lehet, tehát amennyiben a működés gyakorlati tapasztalatai, illetve a szemléletben vagy a kontextusban bekövetkezett változások hatásán bármelyik elem esetében revízióra kerülne sor, az a rendszer többi elemének módosítását követelheti meg. Mint azt láthattuk a dolgozat fejezeteiben a pályamodell maga is csak az egész pedagógiai rendszer összességében értelmezhető, ezért túldimenzionálására veszélyes lehet. Önmagában egy ilyen rendszer bevezetésétől nem várható az oktatás összes problémájának megoldása, de nagyban hozzájárulhat a fejlődéshez.

Tanulmányunk középponti szereplője a pedagógus. Mint az oktatás sikerének kulcsa, mint megbecsült alkotópartner. Az Európai Unió tagállamainak oktatáspolitikáját elemezve kijelenthetjük, hogy kiemelten fontos a pedagógusokat és közösségeiket egyenrangú partnerként kezelni, szolgálni, hiszen az országok perspektívát nyújtó fejlődésének ők az egyik legjelentősebb biztosítékai!

<sup>5</sup> KOTSCHY BEÁTA: A pedagógussá válás és a szakmai fejlődés sztenderdjei <http://www.epcdnet.ektf.hu> Letöltés ideje: 2013.07.05.

Az Unió tagországokban a tanári életpályamodell egyes elemeinek alkalmazása már egy hosszú távú, stabil, kiszámítható oktatási stratégia állomása. A tagállamon belüli, nemzeti oktatáspolitikai legfontosabb feladata az iskolai értékrend javítása, mely a pedagógusok felkészültségének növelése, társadalmi megbecsülésének és tekintélyének helyreállítása nélkül nem képzelhető el.

Magyarországon a 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről rendelkezik a pedagógus életpálya szabályozásáról, lehetővé téve s kijelölve egy hatékony modell megvalósulásának módját, mely egyúttal a magyar közoktatás, köznevelés minőségének javulását eredményezheti.

Nem szabad megfeledkeznünk azonban arról, hogy a köznevelésben csak akkor vihetők sikerre a legjobb elképzelések is, ha azokkal a nevelők maguk azonosulni tudnak. Az egész pedagógustársadalom hivatásszeretete, elszánt munkája kell ahhoz, hogy a 2013. szeptember 1-jén hatályba lépett életpályamodellt is részletező törvény, a magyar közoktatás fejlődésének hathatós előmozdítója legyen.

## Mellékletek

## 1. sz. Tanárok munkaideje (2009)

	HETEK SZÁMA			OKTATÁSI NAPOK SZÁMA			TÉNYLEGES TANÓRA SZÁMA			MUNKAIÓ AZ ISKOLÁBAN			ÖSSZES KÖTELEZŐ MUNKAIÓ		
	ISCED 1	ISCED 2	ISCED 3	ISCED 1	ISCED 2	ISCED 3	ISCED 1	ISCED 2	ISCED 3	ISCED 1	ISCED 2	ISCED 3	ISCED 1	ISCED 2	ISCED 3
Anglia	38	38	38	190	190	190	635	714	714	1265	1265	1265	1265	1265	1265
Ausztria	38	38	38	180	180	180	779	607	589	—	—	—	1776	1776	—
Belgium (Fl.)	37	37	37	178	179	179	801	687	642	926	—	—	—	—	—
Belgium (Fr.)	38	38	38	183	183	183	732	671	610	—	—	—	—	—	—
Csehország	40	40	40	189	189	189	832	624	595	—	—	—	1664	1664	1664
Dánia	42	42	42	200	200	200	648	377	648	377	648	377	1680	1680	1680
Észtország	39	39	39	175	175	175	630	578	550	—	—	—	—	—	—
Finnország	38	38	38	188	188	188	677	592	550	—	—	—	—	—	—
Franciaország	35	35	35	n. a.	n. a.	n. a.	918	642	628	—	—	—	—	—	—
Görögország	36	32	32	177	157	157	589	426	426	1140	1170	1170	—	—	—
Hollandia	40	n. a.	n. a.	195	n. a.	n. a.	930	750	750	—	—	—	1659	1659	1659
Írország	37	33	33	183	167	167	915	735	735	1036	735	735	—	—	—
Lengyelország	37	37	37	181	179	180	489	483	486	—	—	—	1480	1464	1472
Luxemburg	36	36	36	176	176	176	739	634	634	900	828	828	—	—	—
Németország	40	40	40	193	193	193	805	756	713	—	—	—	1775	1775	1775
Magyarország	37	37	37	181	181	181	597	597	597	—	—	—	1864	1864	1864
Olaszország	39	39	39	172	172	172	757	619	619	—	—	—	—	—	—
Portugália	37	37	37	175	175	175	875	770	770	1289	1289	1289	1464	1464	1464
Spanyolország	37	37	36	176	176	171	880	713	693	1140	1140	1140	1425	1425	1425
Svédország	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1360	1360	1360	1767	1767	1767
Szlovákia	38	38	38	187	187	187	832	645	617	n. a.	n. a.	n. a.	1560	1560	1560
Szlovénia	40	40	40	190	190	190	690	633	633	—	—	—	—	—	—
OECD-átlag	38	38	38	186	185	183	779	701	656	1182	1198	1137	1665	1660	1663
EU21-átlag	38	38	37	184	181	181	755	659	628	1124	1108	1078	1596	1594	1580

Forrás: Education at a Glance, 2011



2. sz. melléklet: Tanórák éves száma

	ISCED 1						ISCED 2						ISCED 3					
	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Anglia	n. a.	n. a.	n.a.	631	654	635	n. a.	n. a.	n. a.	714	722	714	n. a.	n. a.	n. a.	714	722	714
Ausztria	n. a.	774	774	774	779	779	n. a.	607	607	607	607	607	n. a.	589	589	589	589	589
Belgium (Fl.)	826	806	797	806	810	801	712	720	684	691	695	687	668	675	638	645	649	642
Belgium (Fr.)	804	722	724	724	724	732	728	724	662	662	662	671	668	664	603	603	603	610
Csehország	650	813	854	849	849	832	650	647	640	637	637	624	621	617	611	608	608	595
Dánia	640	640	648	648	648	648	640	640	648	648	648	648	560	560	364	364	364	377
Észtország	630	630	630	630	630	630	630	630	630	630	630	630	578	578	578	578	578	578
Finnország	656	677	677	677	677	677	570	592	592	592	592	592	527	550	550	550	550	550
Franciaország	907	918	910	914	926	918	639	639	634	632	644	642	611	625	616	618	630	628
Görögország	609	604	604	590	593	589	426	434	429	426	429	426	429	430	421	423	429	426
Hollandia	930	930	930	930	930	930	867	750	750	750	750	750	867	750	750	750	750	750
Írország	915	915	915	915	915	915	735	735	735	735	735	735	735	735	735	735	735	735
Lengyelország	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	513	489	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	513	483	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	513	486
Luxemburg	n. a.	774	774	774	739	739	n. a.	642	642	642	634	634	n. a.	642	642	642	634	634
Magyarország	583	583	583	583	597	597	555	555	555	555	597	597	555	555	555	555	597	597
Németország	783	808	810	806	805	805	732	758	758	758	756	756	690	714	714	714	715	713
Olaszország	744	739	735	735	735	757	608	605	601	601	601	619	608	605	601	601	601	619
Portugália	815	855	860	855	855	875	595	564	757	752	752	770	515	513	688	684	752	770
Spanyolország	880	880	880	880	880	880	564	713	713	713	713	713	548	693	693	693	693	693
Svédország	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
Szlovákia	na.	na.	na.	na.	na.	832	na.	na.	na.	na.	na.	645	na.	na.	na.	na.	na.	617
Szlovénia	n. a.	697	697	682	682	690	n. a.	697	697	682	682	690	n. a.	639	639	626	626	633

OECD-átlag	773	781	792	780	770	779	693	696	711	706	696	701	620	653	662	657	649	656
OECD-átlag minden évből adatokkal rendelkező országokkal	764	772	773	770	771	771	679	681	684	683	685	684	609	625	618	616	622	623
EU21-átlag minden évből adatokkal rendelkező országokkal	770	776	778	775	777	778	659	662	668	665	669	670	629	635	626	623	632	634

*Forrás: Education at a Glance, 2011*

3. sz. Tanári fizetések közintézményekben, euróra átszámítva, vásárlóerő-paritáson, legalacsonyabb végzettség mellett (2009)

	ISCED 1				ISCED 2				ISCED 3			
	kezdő	10 év után	15 év után	max. fizetés	kezdő	10 év után	15 év után	max. fizetés	kezdő	10 év után	15 év után	max. fizetés
Anglia	28 262	41 308	41 308	41 308	28 262	41 308	41 308	41 308	28 262	41 308	41 308	41 308
Ausztria	27 216	32 125	36 059	53 901	28 451	34 651	38 974	55 999	28 871	31 203	40 135	58 944
Belgium (Fl.)	28 472	35 613	40 049	48 920	28 472	35 613	40 049	48 920	35 433	45 062	51 337	61 795
Belgium (Fr.)	27 697	n. a.	39 243	48 156	27 697	n. a.	39 243	48 156	34 606	n. a.	50 584	61 091
Csehország	15 545	19 561	20 901	22 798	15 550	19 975	21 362	23 096	15 950	21 072	22 421	24 619
Dánia	41 222	46 120	47 728	47 728	41 222	46 120	47 728	47 728	41 849	54 681	54 681	54 681
Észtország	13 066	13 836	13 836	19 096	13 066	13 836	13 836	19 096	13 066	13 836	13 836	19 096
Finnország	28 704	33 041	36 362	44 305	30 473	35 603	38 890	47 571	31 382	39 900	43 231	53 636
Franciaország	21 077	27 355	29 290	43 216	23 966	29 547	31 481	45 509	24 219	29 801	31 735	45 788
Görögország	24 541	27 972	30 035	36 230	24 541	27 972	30 035	36 230	24 541	27 972	30 035	36 230
Hollandia	33 341	39 566	44 225	48 677	34 593	45 507	52 832	57 984	34 593	45 507	52 832	57 984
Írország	31 988	47 225	52 992	60 047	31 988	47 225	52 992	60 047	31 988	47 225	52 992	60 047
Lengyelország	8 065	11 247	13 668	14 242	9 078	12 749	15 569	16 225	10 252	14 561	17 815	18 569
Luxemburg	45 480	59 124	65 325	99 229	70 287	87 859	98 195	122 176	70 287	87 859	98 195	122 176
Magyarország	10 575	12 150	13 084	17 518	10 575	12 150	13 084	17 518	11 916	14 234	15 711	22 637
Németország	40 780	n. a.	50 050	54 249	44 848	n. a.	55 252	60 460	48 942	n. a.	60 247	68 157
Olaszország	25 381	27 930	30 689	37 373	27 358	30 317	33 436	41 040	27 358	31 056	34 375	42 908
Portugália	30 112	33 739	36 675	52 909	30 112	33 739	36 675	52 909	30 112	33 739	36 675	52 909
Spanyolország	35 907	39 138	41 426	50 105	40 143	43 731	46 231	56 141	40 923	44 623	47 200	57 304
Svédország	26 909	29 928	31 036	35 985	27 196	30 858	32 065	36 222	28 503	32 471	33 877	38 756
Szlovákia	10 658	11 723	12 260	13 218	10 658	11 723	12 260	13 218	10 658	11 723	12 260	13 218
Szlovénia	25 629	28 434	31 154	32 726	25 629	28 434	31 154	32 726	25 629	28 434	31 154	32 726
OECD-átlag	26 512	32 177	34 624	42 784	28 262	34 511	37 164	45 664	29 472	35 968	38 957	47 740
EU21-átlag	26 472	31 531	34 888	42 041	28 365	33 997	37 725	44 578	29 459	35 299	39 898	47 374

Forrás: Education at a Glance, 2011 <http://www.oecd.org/document> (2013.07.05.)